



Licenciement nourrice garde partagée

Par **lianea**, le **18/02/2012** à **15:59**

Bonjour,

Nous sommes deux familles employant une nourrice en garde partagée. Pour faire simple, elle garde nos enfants alternativement au domicile de chacune des familles (1 semaine sur 2) et nous partageons sa rémunération 50/50. Notre employée a un contrat avec chaque famille et dépend de la Convention coll des salariés du particulier employeur.

L'autre famille a entamé une procédure de licenciement car ils viennent d'obtenir une place en crèche pour leur enfant.

Il est indiqué dans le contrat que nous avons signé que "Il est expressément convenu entre les parties que l'acceptation de cette garde partagée est une condition substantielle et déterminante du contrat de travail, sans laquelle celui-ci ne pourrait pas être conclu. A ce titre, la rupture du contrat de travail conclu entre la salariée et la famille Y, pour quelle que cause que ce soit, pourra constituer une cause réelle et sérieuse de renégociation ou de rupture du présent contrat conclu avec la famille X."

Nous ne pourrons pas garder notre employée seuls et auront du mal à trouver une autre famille, notre fils rentrant à l'école en septembre 2012.

Quelles sont les possibilités qui s'offrent à nous?

Devons nous attendre la réception de la lettre de licenciement par notre employée pour avoir un motif de rupture du contrat ou pouvons nous lui envoyer une convocation à un entretien préalable dès maintenant alors que rien n'est officiel ?

Devons nous lui proposer de continuer avec nous pour la moitié des heures qu'elle effectuait et attendre sa réponse négative pour entamer une procédure de licenciement ou pouvons nous la licencier sans proposition ?

Je vous remercie par avance de l'aide que vous pourrez nous apporter

Par **pat76**, le **18/02/2012** à **17:19**

Bonjour

Vous attendez que votre nourrice est reçue la lettre de licenciement et ensuite, vous lui adressez une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle vous lui précisez que dorénavant elle n'aura que votre fils à garder à votre domicile.

Vous ajoutez que votre enfant devant entré à l'école au mois de septembre, vous serez dans l'obligation de revoir le contrat.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Par **lianea**, le **19/02/2012** à **09:11**

Bonjour, merci pour votre réponse. Sauriez vous par hasard quel est le délai dont dispose mon employée pour me répondre?

Merci de votre aide

Par **DSO**, le **19/02/2012** à **14:16**

Bonjour,

Il n'y a pas de délai légal, mais il semblerait normal si elle voulait vous répondre qu'elle le fasse sous quinzaine.

Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **19/02/2012** à **14:19**

Bonjour

Elle n'aura pas d'obligation de vous répondre, elle devra se conformer à votre instructions pour la garde de votre fils et que si elle refuse, elle devra le faire savoir par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour l'instant, attendez qu'elle est reçu la lettre de licenciement émanant de l'autre famille.

Ensuite, en cas de nécessité, revenez sur le forum.